

**PENGARUH ETIKA BISNIS ISLAM DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN PROPERTI DI LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Magister Ekonomi**

**Oleh:  
SITI ARIFAH  
NPM: 1760102015  
Program Studi : Ekonomi Syariah**



**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

**PENGARUH ETIKA BISNIS ISLAM DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN PROPERTI DI LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Magister Ekonomi**

**Oleh:  
SITI ARIFAH  
NPM: 1760102015  
Program Studi : Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S. Ag., M. H  
Pembimbing II : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M.,Akt.,CA.**

**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

## **PERNYATAAN ORISINILITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Arifah  
NPM : 1760102015  
Judul Tesis : Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Properti di Lampung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan asli dari diri saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di UIN Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, Januari 2020  
Yang membuat pernyataan,

**Siti Arifah**  
NPM: 1760102015

## ABSTRAK

Munculnya wacana tentang etika bisnis tak lain dikarenakan realitas di lapangan menunjukkan berbagai penyimpangan dalam dunia bisnis. Dan salah satunya adalah bisnis yang telah mengabaikan nilai-nilai moralitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 135 responden karyawan property dan real estate di provinsi Lampung.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan properti adalah meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi yang cukup baik namun terdapat indikasi yang menunjukkan turun atau rendahnya kinerja karyawan. Namun pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa kuesioner dan observasi. Data yang dianalisis dalam penelitian ini berupa data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Pengujian validitas kuosioner dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa hasil perhitungan pada variabel Etika Bisnis Islam (EBI) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.439 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df=n-k-1(135-2-1=132)$  adalah 1.97796, jadi  $t_{hitung}=5.439 > t_{tabel}=1.97796$ , dengan nilai sig. sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung. Hasil perhitungan pada variabel Kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.502 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df=n-k-1(135-2-1=132)$  adalah 1.97796, jadi  $(t_{hitung}=2.502 < t_{tabel}=1.97796)$ , dengan nilai sig. sebesar 0,014 lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan sektor peroperty dan real estate di Provinsi Lampung. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $37.615 > 3.06$ ) maka dengan ini  $H_a$  diterima yang berarti Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci: Etika Bisnis Islam, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

**Alamat: Jl. Z.A Pagar Alam Labuhan Ratu, Telp. (0721) 5617070 Bandar Lampung**

**PERSETUJUAN**

**Judul Tesis**

**: PENGARUH ETIKA BISNIS ISLAM DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN PROPETI DI LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa**

**: Siti Arifah**

**NPM**

**: 1760102015**

**Program Studi**

**: Ekonomi Syariah**

**Telah diujikan dalam Ujian Terbuka Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri  
Raden Intan Lampung.**

**MENYETUJUI**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA**

**Dr. H. A. Kumed Ja'far, S.Ag., M.H**

**NIP. 197009262008011008**

**NIP. 197208262003121002**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Ekonomi Syariah**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA.NIP.**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

*Alamat: Jl. Z.A Pagar Alam Labuhan Ratu, Telp. (0721) 5617070 Bandar Lampung*

**PENGESAHAN**

Tesis dengan judul **"PENGARUH ETIKA BISNIS ISLAM DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PROPERTI DI LAMPUNG"**, di susun oleh : **Siti Arifah**, NPM: 1760102015, Jurusan: **Ekonomi Syariah**, Telah diujikan dalam Ujian Terbuka Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang**

**Prof. Dr. H. Idham Khalid, M. Ag**

**Penguji I**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA.**

**Penguji II**

**Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S.Ag., M.H**

**Sekretaris**

**Mardhiyah Hayati, S.P., M.S.I**

**Direktur Program Pascasarjana**  
**UIN Raden Intan Lampung**

**Prof. Dr. H. Idham Khalid M.Ag**  
**NIP. 19601020 198803 1 005**

**Tanggal Lulus Ujian Terbuka : 23 April 2020**



## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا....

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...  
(QS. Al-Baqarah : 286)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, PT Sigma Examedia Arkanleema, 2009, h.49.

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang paling dalam, penulisan tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang semangat langkahnya tidak pernah letih dalam memperjuangkan kebahagiaan dan kesuksesan anak-anaknya serta senantiasa mendo'akan saya agar selalu ada dalam kebaikan. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan selalu mengiringi pada setiap usaha dan langkahnya.
2. Terimakasih yang tak terhingga untuk suami dan anak-anak saya yang telah banyak memberikan support dan waktunya untuk saya agar bisa menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas waktu yang banyak tersita selama ini.
3. Almamater tercinta tempat saya menimba ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat, UIN Raden Intan Lampung. Semoga menjadi kampus yang bisa menghasilkan generasi-generasi yang berkualitas dan berguna bagi agama, bangsa dan negara.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dianugerahi nama oleh kedua orang tua dengan nama Siti Arifah. Penulis merupakan anak ketiga dari delapan bersaudara yang dilahirkan di Metro, pada tanggal 6 oktober 1983.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan yaitu SD Al-quran metro Lampung pada tahun 1996, kemudian melanjutkan ke SMP Al quran metro yang diselesaikan pada tahun 1999, Selanjutnya melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas di SMU Plus Muthahhari Bandung yang di selesaikan pada tahun 2002. Lalu pada tahun 2002 melanjutkan pendidikan di Universitas Padjajaran bandung, namun tidak sampai selesai karna kemudian menikah dan melanjutkan di Temple University Philadelphia Amerika serikat namun hanya sampai College dikarenakan kesibukan mengurus anak, kemudian pada tahun 2006 melanjutkan ke Universitas Widyatama Bandung namun tidak sampai selesai juga karena tersandung musibah bercerai dan pada akhirnya pindah ke lampung pada tahun 2013 , penulis juga memulai bisnis pakaian yaitu butik di bandung, dan pada tahun 2014 penulis memulai bisnis kayu dan pengadaan alat-alat kesehatan di lampung dan membuka usaha butik juga di metro lampung, dan karena semangat belajar dan kuliah yang masih semangat namun dengan berbagai kesibukan bekerja dan mengurus 3 orang anak, akhirnya kemudian saya menyelesaikan Strata S1 di STIMIK ( SAN ) pada tahun 2017. Selanjutnya, pada tahun 2017juga, saya melanjutkan pendidikan Magister dengan mengambil program studi Megister Ekonomi Syariah Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah meimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga tesis dengan judul **“Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Properti di Lampung”**dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam disampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Megister Ekonomi Syariah Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Megister Ekonomi (M.E.) dalam bidang Ekonomi Syariah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses menyelesaikan tesis ini, tak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ucapan terimakasih itu disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag selaku direktur Progam Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. Tulus Suryanto, Akt.,CA.,CMA. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung dan sekaligus sebagai Pembimbing 2serta Ibu Mardhiyah Hayati, S.P.,M.Si. selaku sekretaris Program Studi Ekonomi SyariahUIN Raden Intan Lampung.

4. Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S. Ag., M. H selaku pembimbing 1 yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan tesis ini selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen karyawan pada Program Studi Magister Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Para sahabat seangkatan khususnya Program Studi Magister Ekonomi Syariah kelas A dan B angkatan 2017 yang tidak bisa saya disebutkan satu persatu. Kalian luar biasa. Semoga ilmu yang bersama-sama kita raih bermanfaat dan berkah dunia-akhirat.
7. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga selalu terjaga dalam ukhuwah islamiyah.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam khazanah Ekonomi Syariah khususnya dalam bidang Lembaga Keuangan Syariah.

Bandar Lampung, Januari 2020  
Penulis,

**Siti Arifah**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINIL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian .....	10
.....	
 <b>BAB II    KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Kinerja Karyawan Perusahaan .....	12
1. Pengertian Kinerja .....	13
2. Dimensi-dimensi yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja .....	16
4. Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan .....	18
5. Manfaat Penilaian Kinerja .....	19
B. Etika Bisnis Islam .....	20
1. Pengertian Etika Bisnis Islam .....	20
2. Teori Etika Bisnis .....	25
3. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam .....	28
4. Konsep al Qur'an tentang Bisnis yang Beretika .....	32
C. Kompensasi .....	43
1. Pengertian Kompensasi .....	43
2. Jenis-jenis Kompensasi .....	47
3. Tujuan Kompensasi .....	50
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	51
D. Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	53
1. Variabel Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan .....	53
2. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan .....	54

E. Penelitian yang Relevan.....	57
F. Kerangka Pemikiran .....	61
G. Hipotesis.....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	63
B. Sumber data .....	63
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	64
D. Definisi Operasional Variabel .....	65
E. Teknik Pengumpulan Data .....	66
F. Skala Pengukuran .....	66
G. Teknik Pengolahan Data .....	67
H. Teknik Analisis Data .....	68
1. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinieritas	69
c. Uji Heteroskedasitas	70
2. Regresi Linear Berganda .....	70
3. Uji Hipotesis .....	71
a. Uji Parsial (Uji t)	71
b. Uji Simultan (Uji F)	72
c. Uji $R^2$	74
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	75
1. Gambaran Umum Real Estate Indonesia .....	75
2. Uji Instrumen Penelitian .....	81
a. Uji Validitas .....	81
b. Uji Reliabilitas .....	83
3. Uji Asumsi Klasik .....	83
a. Uji Multikolinearitas .....	83
b. Heteroskedasitas .....	84
c. Normalitas .....	85
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	87
5. Uji Hipotesis .....	89
a. Uji Parsial (Uji t) .....	90
b. Uji Simultan (Uji F) .....	91
c. Koefisien Determinasi (R Square) .....	93
B. Pembahasan .....	94
1. Pengaruh Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan .....	94
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan .....	97
3. Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan.....	100

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	104
	B. Saran .....	105
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi dan Luas Hunian Tahun 2011-2017.....	3
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	65
Tabel 3.2	Pemberian Bobot Nilai untuk Variabel Penelitian .....	67
Tabel 3.3	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	74
Tabel 4.1	Uji Validitas .....	82
Tabel 4.2	Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 4.3	Uji Multikolinearitas .....	84
Tabel 4.4	Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	87
Tabel 4.5	Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 4.6	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	90
Tabel 4.7	Uji F.....	91
Tabel 4.8	Uji Koefisien Determinasi.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	62
Gambar 4.1	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	85
Gambar 4.2	Grafik Normal Plot.....	86

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Daftar pernyataan



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Meningkatnya kebutuhan akan tempat tinggal bagi masyarakat lampung dewasa ini, membuat pertumbuhan ekonomi di sektor property dilampung kian pesat. Banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang property membuat *Real Estate Indonesia* (REI), dalam situsnya pada 28 Mei 2013, merilis 6 (enam) kota tujuan investasi properti yaitu Medan, Bandung, Pekanbaru, Balikpapan, Solo dan Yogyakarta. Enam kota yang dirilis REI menjadi tujuan investasi merupakan kota yang memiliki *trend* positif dan cukup menonjol dalam pertumbuhannya. Seperti Kota Bandung sekarang telah dikembangkan 11 *mixed use project*. Sementara itu, di Kota Solo dan sekitarnya juga baru dilakukan penyelesaian proyek pembangunan *Solo Centre Point* dan *The Park* setelah sukses dengan pembangunan Solo Paragon Banyak hal yang telah dilakukan oleh para pengembang untuk menarik konsumen dan bersaing dengan pengembang yang lain yaitu dengan mempertimbangkan mengenai lokasi, peruntukan properti, desain, fasilitas, mekanisme pembayaran dan penentuan harga. Faktor paling penting dalam pengembangan properti adalah lokasi. Bahkan ada suatu pendapat yang menyatakan bahwa faktor yang menentukan nilai sebuah properti pertama adalah lokasi, kedua lokasi dan ke tiga lokasi. Hal itu menunjukkan bahwa betapa pentingnya faktor lokasi dalam menentukan sebuah nilai properti.

Pelaku industri properti yakin tumbuhnya sektor pariwisata dan pembangunan sejumlah infrastruktur nasional di Provinsi Lampung akan mendongkrak penjualan pada masa mendatang. Tak hanya itu, wilayah ini pun telah menarik sejumlah pengembang. Data Badan Pusat Statistika (BPS) angka kesenjangan kepemilikan dan pembangunan rumah di Provinsi Lampung masih mencatatkan angka 180.000 unit. Hal tersebut selaras dengan tingginya permintaan rumah baik komersial maupun subsidi.<sup>1</sup>

Hingga Juli 2018, tercatat beberapa pengembang properti dan jaringan hotel internasional serta nasional menggarap Lampung sebagai wilayah ekspansi bisnis. Sebut saja PT Bakrieland Development Tbk, Ciputra Group, Dafam Hotels, PT Metropolitan Land Tbk, PT Intiland Development Tbk, dan Springhill Group. Mereka membangun berbagai jenis properti, mulai dari perumahan, kondotel, pusat belanja, hotel hingga resor wisata. Belum lagi pengembangan hotel-hotel yang sedang dalam tahap konstruksi.

Berikut adalah beberapa contoh perusahaan developer yang terdapat di Bandar Lampung antara lain PT. Kirana Surya Perkasa, PT. Patmindu Raya, Fajar Bangun Raharja, Graha Suka Damai, PT Sadra Utama Indo, PT Mitra Lampung Sentosa, PT. Gunung Pesagi. Perusahaan properti dari daerah Lampung selatan dan Pesawaran antara lain PT Sadra Utama Indo dan PT. Sumber Indah Perkasa.

---

<sup>1</sup> Propertibisnis.com, diakses pada 18 Maret 2019.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi dan Luas Hunian**  
**Tahun 2011-2017**  
**(per kapita  $\leq$  7,2 m<sup>2</sup>)**

Provinsi	2011*	2012	2012*	2013	2013*	2014	2015	2016	2017
Aceh	17,43	16,70	16,34	15,37	14,92	14,55	13,22	12,30	10,52
Sumatera Utara	17,39	16,50	15,83	14,69	14,15	13,46	13,22	12,13	11,45
Sumatera Barat	15,67	15,50	15,03	14,57	14,05	13,29	12,81	11,95	10,17
Riau	13,35	13,13	12,54	11,11	10,50	10,56	9,54	8,35	8,35
Jambi	10,12	11,80	10,97	8,74	8,16	7,99	8,18	6,89	6,25
Sumatera Selatan	20,12	18,16	17,37	18,27	17,45	16,42	15,21	14,79	11,92
Bengkulu	17,00	13,16	12,38	13,99	12,99	11,29	10,09	10,06	9,87
Lampung	7,11	7,49	6,91	6,65	6,32	5,87	4,70	3,63	3,20
Kepulauan Bangka Belitung	7,62	6,89	6,41	6,38	6,00	5,08	5,42	4,17	4,41
Kepulauan Riau	16,46	16,07	15,39	16,22	15,41	12,28	6,34	6,12	6,21
DKI Jakarta	29,37	31,30	29,84	29,77	28,81	27,89	29,73	29,43	24,67
Jawa Barat	12,90	14,05	13,21	12,73	11,98	11,71	10,16	9,43	9,67
Jawa Tengah	2,84	3,29	3,12	2,93	2,81	2,86	2,89	2,45	2,17
DI Yogyakarta	4,10	3,31	3,15	3,64	3,55	3,66	4,17	4,00	4,07
Jawa Timur	5,42	5,19	4,96	5,11	4,92	4,81	4,88	4,43	4,20
Banten	14,11	13,64	12,74	12,85	11,99	11,00	11,23	9,27	6,49
Bali	16,30	14,64	13,98	15,44	14,92	14,54	11,45	11,74	12,68
Nusa Tenggara Barat	21,05	20,98	20,44	18,60	18,14	16,12	14,40	12,43	9,34
Nusa Tenggara Timur	29,83	29,24	28,65	27,35	26,78	23,91	22,29	20,62	14,18
Kalimantan Barat	15,35	14,14	13,34	14,51	13,67	12,47	10,95	9,74	8,97
Kalimantan Tengah	14,73	14,66	13,60	13,48	12,60	12,79	10,13	10,34	10,11
Kalimantan Selatan	12,57	10,98	10,59	10,69	10,37	10,06	10,76	8,93	6,58
Kalimantan Timur	13,21	13,70	12,83	11,72	11,15	11,19	9,83	8,79	8,68
Kalimantan Utara	-	-	-	-	-	-	12,94	13,61	9,76
Sulawesi Utara	20,27	18,56	17,78	18,55	17,87	17,01	14,27	12,82	10,93
Sulawesi Tengah	16,80	18,68	16,45	16,17	14,06	14,18	13,36	11,94	10,73

Sulawesi Selatan	11,60	11,75	11,23	10,95	10,45	9,79	9,33	8,73	8,84
Sulawesi Tenggara	15,87	14,88	14,29	15,61	14,97	13,39	12,96	11,18	10,83
Gorontalo	22,74	19,23	22,04	21,02	19,59	17,85	17,60	14,45	16,04
Sulawesi Barat	17,02	24,04	17,13	17,79	16,16	14,74	14,72	13,48	11,80
Maluku	23,73	25,04	23,45	20,31	19,32	19,18	17,39	16,19	16,54
Maluku Utara	14,83	14,85	14,24	12,72	12,08	12,53	10,10	10,45	6,81
Papua Barat	22,24	22,94	21,00	20,59	18,74	17,91	17,74	17,65	16,02
Papua	52,16	51,23	48,85	47,40	45,37	43,29	39,69	39,01	35,39
<b>Total</b>	<b>12,44</b>	<b>12,60</b>	<b>11,92</b>	<b>11,79</b>	<b>11,17</b>	<b>10,71</b>	<b>10,05</b>	<b>9,30</b>	<b>8,45</b>

*Sumber: bps.go.id, data primer diolah 2019*

Sampai pada awal tahun 2019 data yang dihimpun oleh REI (Real Estate Indonesia) selaku asosiasi real estate wilayah Lampung sebanyak 120 perusahaan yang terdaftar. Sedangkan untuk perusahaan yang aktif dan ambil bagian sebanyak 40 perusahaan<sup>2</sup>. Perusahaan terdaftar tersebut merupakan beberapa perusahaan dari sekian banyak yang mampu bertahan di dalam peta persaingan kompetitif real estate di Lampung. Naik turunnya perusahaan tersebut tidak terlepas dari jumlah pendapatan perusahaan, yakni perusahaan tidak mampu bertahan lebih lama dikarenakan faktor finansial. Oleh karena itu, perlu adanya diferensiasi dalam pemasaran bisnis property. Hal ini bertujuan untuk memperluas pasar terakit dengan kebutuhan daerah domisili masing-masing perusahaan. Berdasarkan pemaparan koordinator REI wilayah Lampung, pelayanan yang diberikan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) pada sektor properti tidak sepenuhnya efektif. Dijelaskan pula hal ini dikarenakan banyak SDM yang masih belum memiliki ikatan legalitas dan efisiensi karyawan yang tepat sasaran. Peran etika memiliki andil terkait peningkatan

<sup>2</sup> [www.dpdreilampung.com](http://www.dpdreilampung.com) diakses pada 18 Maret 2019.



kinerja karyawan perusahaan untuk mampu bersaing kompetitif dengan pesaingnya demi mendapatkan perhatian para konsumen pengguna properti.

Munculnya wacana tentang etika bisnis tak lain dikarenakan realitas di lapangan menunjukkan berbagai penyimpangan dalam dunia bisnis. Dan salah satunya adalah bisnis yang telah mengabaikan nilai-nilai moralitas. Hal ini sering terjadi jika para pelaku bisnis dalam menjalankan aktivitas mereka hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Dampaknya jelas mereka akan menghalalkan segala cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan, dan tentu akan meninggalkan etika berbisnis yang sehat dan benar. Aspek moralitas dalam persaingan bisnis jelas dianggap sebagai satu penghalang, oleh karena itulah pelaku bisnis sering menempatkan moralitas di tempat yang kesekian. Sementara mengejar keuntungan hal pertama yang harus jadi pegangan. Mereka juga sering menganggap bahwa prinsip moralitas hanya akan membatasi segala aktivitas bisnis, sementara kebebasan tanpa aturan dianggap sebagai kunci utama untuk meraih kesuksesan.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya jumlah perusahaan properti di Lampung. Berdasarkan data yang dihimpun dari REI Lampung, terjadi penyusutan jumlah perusahaan terdaftar yaitu dari 120 perusahaan menjadi hanya 40 perusahaan yang aktif sampai awal tahun 2019. *Turn over* yang rendah diakibatkan dari loyalitas yang rendah dari SDM Perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang loyal memunculkan kinerja karyawan yang baik bagi mutu suatu

perusahaan. Kinerja karyawan yang baik, bisa dipengaruhi oleh kompensasi yang diperoleh karyawan.

Hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenagakejaan “Bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuh kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.” Sektor properti sendiri seperti yang diungkapkan oleh ketua REI wilayah Lampung, kompensasi adalah hal penting terkait peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Perusahaan sendiri masih banyak yang terlambat memberikan kompensasi kepada karyawannya. Hal ini disebabkan perusahaan mendapatkan *income* berdasarkan *project* (tender), persoalan itu membuat ada keterlambatan dalam pemberian gaji, kompensasi maupun insentif.

Seperti yang diungkapkan oleh koordinator REI Lampung bahwa developer daerah Lampung sendiri terbilang rendah pada kinerja karyawan perusahaan, terutama terkait etika bisnis Islam dan kompensasi yang beberapa perusahaan sudah menerapkan. Hal tersebut tidak semata kemudian bisa meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Ini dibuktikan dengan rendahnya peminat konsumen property di Lampung yang cenderung banyak menggunakan pengembang (*developer*) dari luar daerah Lampung.<sup>3</sup> Namun demikian, ada juga yang mempunyai satu pendapat dan keyakinan bahwa kesuksesan suatu bisnis tak akan dilepaskan karena pengaruh etika. Kalangan

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Bapak Roy Setaiawan Putra, Koordinator REI Wilayah Lampung, tanggal 21 Februari 2019.

ini beralasan bahwa etika merupakan landasan dasar segala tindakan manusia di semua aspek kehidupan, tak terkecuali dalam aktivitas bisnis. Sehingga aspek etika tak bisa ditinggalkan begitu saja, kemanfaatan etika dalam usaha bisnis jelas dibutuhkan sebagai salah satu pengendali bagi para pelaku bisnis untuk senantiasa menjalankan roda bisnis mereka dalam jalur yang sesuai dengan kaidah-kaidah yang telah ditentukan dan berlaku didalam masyarakat. Harapan inilah yang kemudian menjadi satu penyemangat untuk senantiasa menerapkan etika dalam berbisnis. Tujuan lain dari hal itu jelas untuk memberangus cara-cara, sistem, maupun berbagai praktik bisnis yang amoral.<sup>4</sup>

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerjakaryawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Bagaimana agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis? Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan.

---

<sup>4</sup>Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami*, (Semarang: Walisongo Pres, 2009), hal. 36.

Kinerja yang dimaksud oleh peneliti adalah kinerja karyawan yang diukur dari beberapa unsur yaitu pengetahuan karyawan tentang produk dan tugas-tugasnya, keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan keterampilan untuk memajukan perusahaan, hubungan antar manusia yaitu kemampuan karyawan untuk menjalin kerjasama baik sesama rekan kerja maupun kepada atasan atau bawahannya, prakarsa dan dedikasi kerja yang diwujudkan dengan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dan kejujuran adalah kemampuan karyawan untuk berlaku jujur dan adil terhadap hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas-tugasnya<sup>5</sup>.

## **B. Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Property di Lampung.

## **C. Rumusan Masalah**

Etika Bisnis Islam dan Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, etika dan kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang

---

<sup>5</sup>Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), hal. 8.

diberikan kepada perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang cukup baik namun terdapat indikasi yang menunjukkan turun atau rendahnya kinerja karyawan. Kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu di teliti yakni:

1. Bagaimana pengaruh Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Properti di Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1. Tujuan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tujuan penelitian, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Property di Lampung.

## **2. Kegunaan Hasil Penelitian**

### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

### **b. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat di bidang Etika Bisnis Islam.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Kinerja Karyawan Perusahaan

Teori Lewin's. Ott berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).<sup>6</sup>

Istilah kata kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu.<sup>7</sup> Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.<sup>8</sup>

Kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

---

<sup>6</sup> Harsuko, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, (Malang: UB Press, 2011), hal. 26.

<sup>7</sup> Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2002), hal. 87.

<sup>8</sup> Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gramedia, 2003), hal. 16.

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>9</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.<sup>10</sup>

## 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan<sup>11</sup>.

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.<sup>12</sup>

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

---

<sup>9</sup>Suyadi Prawirosentono.1999. Manajemen sumber Daya Manusia ( Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia,Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE

<sup>10</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*.(Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 122.

<sup>11</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. (Jakarta: Indeks, 2001), hal. 205.

<sup>12</sup>Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. *Human Resource Management 2Edition –An Experiental Approach*. Singapore: McGraw-Hill, 1998.

perannya dalam perusahaan.<sup>13</sup> Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>14</sup>

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja (*job performance*) adalah tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa

---

<sup>13</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) hal. 306.

<sup>14</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hal. 5.

kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

## 2. Dimensi-dimensi yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :<sup>15</sup>

- a. *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan
- b. *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
- c. *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyeliadan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- e. *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak gentar untuk memulai
- f. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
- g. *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia.
- h. *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

---

<sup>15</sup>Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gramedia, 2003), hal. 16.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara merumuskan bahwa:<sup>16</sup>

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowlage} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

#### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap

---

<sup>16</sup>Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 69

<sup>17</sup>*Ibid.*, hal. 69-71.

situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dari pendapat di atas dapat

---

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2007), hal. 177.



dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan**

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai, yaitu:<sup>19</sup>

- a. *Performance Improvement* yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment* yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision* yaitu menentukan promosi, transfer dan demosi.
- d. *Training and Development Needs* yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career Planning and Development* yaitu memandu untuk menentukan jenis kari dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies* yaitu memengaruhi prosedur perekrutan karyawan
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors* yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam MSDM terutama

---

<sup>19</sup>William B. & Keith Davis, *Human Resources And Personal Management*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996), hal. 113-114.

di bidang informasi *job analysis*, *job design* dan sistem informasi MSDM.

- h. *Equal Employment Opportunity* yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif
- i. *External Challenges*, terkadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat sehingga membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- j. *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

## 5. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk hal-hal berikut ini.<sup>20</sup>

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel.
- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

---

<sup>20</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5*, (Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2001), hal. 31.

## **B. Etika Bisnis Islam**

### **1. Pengertian Etika Bisnis Islam**

Etika adalah cabang filsafat yang mencari hakikat nilai-nilai baik dan buruk yang berkaitan dengan perbuatan dan tindakan seseorang, yang dilakukan dengan penuh kesadaran berdasarkan pertimbangan pemikirannya.<sup>21</sup> Untuk mengetahui definisi dari etika bisnis Islam tentunya kita harus mengetahui terlebih dahulu apa definisi dari etika menurut Islam dan etika bisnis.

#### **a. Definisi etika menurut Islam**

Kata “Akhlak” berasal dari bahasa Arab yang sudah di Indonesiakan yang juga diartikan sebagai perangai dan kesopanan, yang mencakup dengan watak, kesopanan, tingkah laku atau tabiat. Di samping istilah akhlak, juga dikenal dengan istilah etika dan moral. Ketiga istilah itu sama-sama menentukan nilai baik dan buruk sikap dan perbuatan manusia. Perbedaannya terletak pada standar masing-masing. Bagi akhlak standarnya adalah Al-quran As-sunnah, bagi etika standarnya adalah pertimbangan akal dan fikiran, dan bagi moral standarnya adalah adat kebiasaan yang umum berlaku di lingkungan masyarakat.<sup>22</sup>

Secara umum etika dapat didefinisikan sebagai satu usaha sistematis, dengan menggunakan akal untuk memaknai individu atau sosial kita, pengalaman moral, dimana dengan cara itu dapat menentukan peran yang akan mengatur tindakan manusia dan nilai yang bermanfaat dalam

---

<sup>21</sup>Abdul, Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 20.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hal. 24.

kehidupan. Kadang kala etika disinonimkan dengan moralitas sebuah tindakan, yang secara moral dianggap benar, disebut tindakan yang etis. Kode moralitas disebut dengan kode etik. Etika bisnis juga didefinisikan sebagai moralitas bisnis. Moralitas sebagai suatu tindakan normatif dan model yang tercermin dalam tingkah laku kita. Etika normatif, berusaha menyuplai dan menilai sistem moral yang masuk akal. Sistem moral tersebut memberi tataaturan yang mengatur perilaku individu dengan mendefinisikan tindakan-tindakan yang benar dan salah.<sup>23</sup>

Etika berkaitan dengan nilai-nilai, tatacara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Menurut kamus Webster “etik” adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang apa yang baik dan yang buruk secara moral. Adapun “etika” adalah ilmu tentang kesusilaan yang menentukan bagaimana sepatutnya manusia hidup didalam masyarakat yang menyangkut aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang menentukan tingkah laku yang benar yaitu baik dan buruk, kewajiban dan tanggung jawab.<sup>24</sup>

Etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu msyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain<sup>25</sup>. Dalam makna yang lebih tegas etika merupakan

---

<sup>23</sup> Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta : AK GROUP, 2005), hal. 4.

<sup>24</sup> Abdul, Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 24.

<sup>25</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hal.

studi sistematis tentang tabiat, konsep nilai, baik, buruk, benar, salah, dan lain sebagainya serta prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja.

Etika bisnis adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar dan salah dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas. Dalam arti lain etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma dimana para pelaku bisnis harus komit dalam bertransaksi, berperilaku dan berelasi agar tujuan bisnisnya selamat. Selain itu etika bisnis juga dapat diartikan pemikiran tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis yaitu tentang perbuatan baik, buruk teruji tercela, benar, salah, wajar, pantas, tidak pantas, dari perilaku seseorang berbisnis atau bekerja.<sup>26</sup>

Etika bisnis adalah suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan bisnis yang dilakukan oleh para pelaku-pelaku bisnis. Masalah etika dan ketaatan pada hukum yang berlaku merupakan dasar yang kokoh yang harus dimiliki oleh pelaku bisnis dan akan menentukan tindakan apa dan perilaku bagaimana yang akan dilakukan dalam bisnisnya. Hal ini juga merupakan tanggung jawab bersama, bukan saja hanya tanggung jawab pelaku bisnis tersebut, sehingga diharapkan akan terwujud situasi dan kondisi bisnis yang sehat dan bermartabat yang pada akhirnya dapat bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara. Apabila moral pengusaha maupun pelaku bisnis merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan kebaikan etika bertindak sebagai

---

<sup>26</sup>Halifah, *Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Komunikasi Pemasaran Pada Butik Moshaiet Surabaya*, Jurnal Kajian Bisnis, hal 20

rambu-rambu (*sign*) yang merupakan kesepakatan secara rela dari semua anggota suatu kelompok.

Dunia bisnis yang bermoral akan mampu mengembangkan etika (patokan/rambu-rambu) yang menjamin kegiatan bisnis yang baik dan seimbang, selaras dan serasi. Etika sebagai suatu rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan meningkatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji harus selalu dipatuhi dan dilaksanakan. Etika di dalam bisnis sudah barang tentu harus disepakati oleh orang-orang yang berada dalam kelompok bisnis tersebut serta kelompok yang terkait lainnya.

Pada dasarnya Islam merupakan kode perilaku etika dan moral bagi kehidupan manusia yang didasarkan pada perintah dan petunjuk Ilahiah. Islam memandang etika sebagai salah satu bagian dari sistem kepercayaan muslim yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia. Islam juga memberikan garis petunjuk yang bersifat operasional dan praktis dalam aktivitas manusia termasuk dalam bisnis. Maka yang dimaksud etika bisnis Islam ialah konsep tentang usaha ekonomi khususnya perdagangan dari sudut pandang baik dan buruk serta benar dan salah menurut standar akhlak Islam.

Etika bisnis Islam merupakan suatu proses dan upaya untuk mengetahui hal-hal yang benar dan yang salah yang selanjutnya tentu melanjutkan tentu melakukan hal yang benar berkenaan dengan produk, pelayanan perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan



tuntutan perusahaan. Mempelajari kualitas moral kebijaksanaan organisasi, konsep umum dan standart untuk perilaku moral dalam bisnis, berperilaku penuh tanggung jawab dan bermoral. Artinya etika bisnis Islami merupakan suatu kebiasaan atau budaya moral yang berkaitan dengan kegiatan bisnis suatu perusahaan.<sup>27</sup>

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika bisnis Islam adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk benar, salah dan halal haram dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas yang sesuai dengan syariah.

Berikut ini adalah karakteristik standar etika bisnis Islami yaitu sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) Harus memperhatikan tingkah laku dari konsekuensi serius untuk kesejahteraan manusia
- 2) Memperhatikan validitas yang cukup tinggi dari bantuan atau keadilan. Etika untuk berbisnis secara baik dan fair dengan menegakkan hukum dan keadilan secara konsisten dan konsekuen setia pada prinsip-prinsip kebenaran, keadaban dan bermartabat.
- 3) Karena bisnis tidak hanya bertujuan untuk profit saja, namun perlu mempertimbangkan nilai-nilai manusiawi, apabila tidak akan mengorbankan hidup banyak orang, sehingga masyarakat pun berkepentingan agar bisnis dilaksanakan secara etis.

---

<sup>27</sup> Abdul, Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 35.

<sup>28</sup> *Ibid.*

- 4) Bisnis dilakukan diantara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, sehingga membutuhkan etika sebagai pedoman dan orientasi bagi pengambilan keputusan, kegiatan dan tindak tunduk manusia dalam berhubungan (bisnis) satu dengan yang lainnya.
- 5) Bisnis saat ini dilakukan dalam persaingan yang sangat ketat, maka dalam persaingan bisnis tersebut orang yang bersaing dengan tetap memperhatikan norma-norma etis pada iklim yang semakin profesional justru akan menang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian bisnis Islami tersebut selanjutnya dijadikan sebagai kerangka praktis yang secara fungsional akan membentuk suatu kesadaran beragama dalam melakukan setiap kegiatan ekonomi (*religiousness economy practical guidance*).

## **2. Teori Etika Bisnis**

### **a. Teori deontologi**

Etika deontologis adalah teori filsafat moral yang mengajarkan bahwa sebuah tindakan itu benar kalau tindakan tersebut selaras dengan prinsip kewajiban yang relevan untuknya. Akar kata Yunani deon berarti 'kewajiban yang mengikat' dan logos berarti "pengetahuan". Istilah "deontology" dipakai pertama kali oleh C.D. Broad dalam bukunya *Five Types of Ethical Theory*. Etika deontologis juga sering disebut sebagai etika yang tidak menganggap akibat tindakan sebagai faktor yang relevan untuk diperhatikan dalam menilai moralitas suatu tindakan. Berikut adalah konsep-konsep Deontologi :

- a. Sistem etika ini hanya menenkankan suatu perbuatan di dasarkan pada wajib tidaknya kita melakukan perbuatan itu.
- b. Yang disebut baik dalam arti sesungguhnya hanyalah kehendak yang baik, semua hal lain di sebut baik secara terbatas atau dengan syarat. Contohnya : kesehatan, kekayaan, intelegensia, adalah baik jika digunakan dengan baik oleh kehendak manusia. Tetapi jika digunakan oleh kehendak jahat, semua hal itu menajdi jahat sekali.
- c. Kehendak menjadi baik, jika bertindak karena kewajiban. Kalau perbuatan dilakukan dengan suatu maksud atau motif lain, perbuatan itu tidak bisa di sebut baik, walaupun perbuatan itu suatu kecendrungan atau watak baik.
- d. Perbuatan dilakukan berdasarkan kewajiban, bertindak sesuai dengan kewajiban si sebut legalitas. Dengan legalitas kita memenuhi norma hukum.

#### **b. Teori Teologi**

Berasal dari kata Yunani, *telos* = *tujuan* yang berarti Mengukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dengan tindakan itu, atau berdasarkan akibat yang ditimbulkan oleh tindakan itu. Contoh: seorang anak kecil yang mencuri demi biaya pengobatan ibunya yang sedang sakit (tidak dinilai baik atau buruk berdasarkan tindakan, melainkan oleh tujuan dan akibat dari tindakan itu. Kalau tujuannya baik, maka tindakan itu dinilai baik). Atas dasar ini, dapat dikatakan bahwa

etika teleologi lebih situasional, karena tujuan dan akibat suatu tindakan bisa sangat tergantung pada situasi khusus tertentu.

### c. Teori Utilitarianisme

Sementara itu utilitarianisme berkebalikan dengan dari egoisme. Utilitarianisme atau utilitarisme yang berasal dari kata Latin utilis yang berarti “bermanfaat”, berpandangan bahwa suatu perbuatan atau tindakan adalah baik jika membawa manfaat, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan. Jadi utilitarianisme ini tidak boleh dimengerti dengan cara egoistis. Konsep dasar moral untuk menentukan baik buruknya suatu perbuatan menurut pemikiran utilitarianisme adalah *the greatest happiness of the greatest number*, kebahagiaan terbesar dari jumlah orang terbesar. Sehingga perbuatan yang mengakibatkan paling banyak orang merasa senang dan puas adalah perbuatan yang terbaik.

Beberapa pandangan yang mendukung teori ini, menyatakan bahwa daya tarik pendekatan utilitarian terutama didasarkan pada nilai-nilai positif dari etika ini, yaitu rasionalitas, kebebasan, dan universalitas. Pertama, prinsip moral dari etika utilitarianisme yang didasarkan pada kriteria yang rasional, memungkinkan dasar yang jelas dan langsung untuk formulasi maupun menguji kebijakan atau tindakan. Dalam hal ini utilitarian tidak meminta kita untuk menerima aturan, kebijakan, atau prinsip tanpa alasan. Tetapi, meminta kita untuk menguji nilainya secara rasional terhadap standar manfaat. Kedua, utilitarianisme

mengasumsikan kebebasan setiap orang dalam berperilaku dan bertindak. Kebebasan yang dimaksud dalam hal ini kebebasan memilih alternative tindakan yang dirasa memberikan manfaat sesuai dengan konsep *the greatest happiness of the greatest number*. Setiap orang bebas dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan pemikirannya sendiri, yang dilandasi dengan dasar kriteria yang rasional – dalam hal ini standar manfaat. Keistimewaan yang ketiga adalah universalitasnya. Etika utilitarianisme mengutamakan manfaat atau akibat dari suatu tindakan bagi banyak orang, dan kriteria ini dapat diterima dimana saja dan kapan saja.

### **3. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam**

Dalam dunia bisnis semua orang tidak mengharapkan memperoleh perlakuan tidak jujur dari sesamanya. Praktek manipulasi tidak akan terjadi jika dilandasi dengan moral tinggi. Moral dan tingkat kejujuran rendah akan menghancurkan tata nilai etika bisnis itu sendiri. Masalahnya ialah tidak ada hukuman tegas terhadap pelanggaran etika, karena nilai etika hanya ada dalam hati nurani seseorang. Etika mempunyai kendali daridalam hati, berbeda dengan aturan hukum yang mempunyai unsur paksaan dari luar kehendak hati. Akan tetapi bagi orang-orang yang bergerak dalam bisnis yang dilandasi oleh rasa keagamaan mendalam akan mengetahui bahwa perilaku jujur akan memberikan kepuasan tersendiri dalam kehidupannya baik dalam dunia nyata maupun akhirat. Hendaknya kehidupan dunia

terutama dalam bisnis, tidak terlepas dari kehidupan di hari kemudian itu.

Beberapa dasar etika bisnis Islam, yaitu:

- a. Menepati janji. Sebagai seorang muslim kita diajarkan untuk menepati janji. Janji adalah semacam ikrar atau kesanggupan yang telah kita nyatakan kepada seseorang dan Yang Maha Kuasa akan janji tersebut.
- b. Masalah utang piutang. Utang merupakan kegiatan yang bisa dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Hanya terkadang persoalan hutang ini menimbulkan persoalan yang sulit diatasi, sehingga menimbulkan pertengkaran, sampai masuk pengadilan bahkan sering kali sampai terjadi pembunuhan dalam penagihan dan sebagainya.
- c. Jual beli harus jujur dan ada hak khiyar. Kejujuran merupakan hal yang penting untuk diterapkan dalam bisnis, karena kejujuran merupakan kunci kesuksesan bisnis. Agar dalam perdagangan tidak terjadi penipuan maka harus ada khiyar, sehingga adanya penipuan dalam jual beli dapat dihindari.
- d. Masalah upah. Agar tidak terjadi kecemburuan dan demonstrasi dari para karyawan.

Berbisnis secara etis sangat perlu dilakukan karena profesi bisnis pada hakekatnya adalah profesi luhur yang melayani masyarakat banyak. Usaha bisnis berada di tengah-tengah masyarakat, mereka harus menjaga kelangsungan hidup bisnisnya. Caranya ialah menjalankan prinsip etika bisnis.

Dalam melakukan segala aktivitas terutama dalam bentuk kegiatan usaha ada etika yang mengatur. Sehingga dalam kegiatan tersebut dapat menimbulkan keharmonisan dan keselarasan antar sesama. Begitu juga dalam dunia bisnis tidak lepas dari etika bisnis. Etika bisnis merupakan aturan yang sangat mengatur tentang aktifitas bisnis. Adapun aktifitas dan etika bisnis Islam adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

a. Pembisnis harus jujur (*shiddiq*)

*Shiddiq* adalah berkata benar. Jujur terhadap diri sendiri, makhluk lain dan sang pencipta. Tanpa kejujuran semua hubungan termasuk hubungan bisnis tidak akan berjalan lama. Padahal dalam prinsip berbisnis interaksi yang memberikan keuntungan sedikit tetapi berlangsung berkali-kali lebih baik dari pada untung banyak tetapi hanya sekali, dua kali atau tiga kali. Jujur merupakan motivator yang abadi dalam budi pekerti dalam perilaku seorang pembisnis muslim. Karena sebagai salah satu sarana untuk memperbaiki amalnya dan sarana untuk bisa masuk surga.

b. Amanah

Islam mewajibkan pembisnis untuk mempunyaisikap amanah terhadap dirinya sendiri dan orang lain apalagi tidak boleh meremehkan hak orang yang memberikan amanah. Karena amanah merupakan tanggung jawab yang besar yang lebih berat dari seluruh yang ada didunia ini.

---

<sup>29</sup> Halifah, *Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Komunikasi Pemasaran Pada Butik Moshaiet Surabaya*, Jurnal Kajian Bisnis, hal. 21

### c. Adil

Islam sangat menganjurkan untuk berbuat adil dalam berbisnis dan melarang berbuat curang. Kecurangan dalam berbisnis pertanda kehancuran bisnis tersebut karena kunci keberhasilan bisnis adalah keadilan. Bersikap adil dalam transaksi jual beli berdampak baik kepada hasil jualannya karena konsumen akan merasakan kenyamanan dan tidak ada yang di lebihka serta dirugikan

Adapun beberapa distorsi atau kecurangan dalam pasar perspektif Islam yaitu:<sup>30</sup>

#### a. Rekayasa penawaran dan rekayasa permintaan

Rekayasa terjadi ketika pembeli menciptakan permintaan palsu seolah-olah terdapat banyak permintaan terhadap suatu produk sehingga harga jual beli produk itu akan naik. Hal ini bisa ditemukan misalnya dalam bursa valas dan yang lainnya.

Sedangkan rekayasa penawaran (*flash demand*) atau lebih dikenal dengan ikhtiar. Ikhtiar disini adalah penimbunan barang yang akan dijual yang mana barang tersebut sedang dibutuhkan oleh masyarakat dari sirkulasi pasar dalam satu masa tertentu sampai kemudian barang tersbut akan semakin mahal. Ketika harga mahal maka barang tersebut akan dijual.

#### b. Penipuan

---

<sup>30</sup>Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip dasar ekonomi perspektif maqashid AlSyariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 204.



Setiap transaksi di dalam Islam harus didasarkan pada prinsip kerelaan antara kedua belah pihak. Mereka harus mempunyai informasi tentang barang yang diperdagangkan, baik dari segi kualitas, kauntitas harga jual dan waktu serah terima. Sehingga tidak ada yang merasa dirugikan di dalam hal ini, dan tidak ada pihak yang meras dicurangi. Karena Islam tidak memaksa seorang untuk menjual ataupun membeli suatu barang karena unsur pemaksaan adalah suatu hal yang sangat dilarang. Agar tidak merugikan pihak-pihak tertentu.

c. Kerancauan

Kerancauan atau yang biasa di sebut gharar juga mengambil empat bentuk yang menyangkut kualitas, harga, dan waktu penyerahan barang. Jual beli gharar yaitu segala jenis jual beli dengan menipu pihak lain.

#### **4. Konsep al Qur'an tentang Bisnis yang Beretika**

Terintegrasinya etika Islam dalam bisnis telah menciptakan suatu paradigma bisnis dalam sistem etika bisnis Islam. Poaradigma bisnis dalam sistem etika bisnis Islam. Paradigma bisnis adalah gugusan pikir atau cara pandang tertentu yang dijadikan sebagai landasan bisnis baik sebagai aktifitas maupun entitas. Paradigma bisnis Islam di bangun dan dilandasi oleh faktor-faktor berikut:<sup>31</sup>

a. Kesatuan Konsep

Kesatuan disini adalah kesatuan sebagaimana dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim, baik

---

<sup>31</sup>Muhammad Fauroni dan Lukman, *Visi Al Quran tentang Etika Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), Hal. 10.

dalam ekonomi, politik, sosial, maupun agama. Tauhid hanya dianggap sebagai keyakinan Tuhan hanya satu. Tetapi tauhid adalah sistem yang harus dijalankan dalam mengelola kehidupan ini. Berdasarkan konsep ini maka pelaku bisnis dalam melakukan aktivitas bisnisnya tidak akan melakukan:

- 1) Diskriminasi antara pekerja, penjual, pembeli, mitra kerja atas dasar pertimbangan ras, warna kulit, jenis kelamin atau agama.
- 2) Terpaksa dipaksa melakukan praktik mal bisnis karena hanya Allah lah yang semestinya ditakuti dan dicintai.
- 3) Menimbun kekayaan atau serakah karena hakikatnya kekayaan adalah amanat Allah

b. Keseimbangan

Dalam beraktivitas di dunia kerja dan bisnis, Islam mengharuskan untuk berbuat adil. Pengertian adil dalam Islam diarahkan agar hak orang lain harus di tempatkan sebagaimana mestinya (sesuai dengan aturan syariah). Karena orang yang adil lebih dekat dengan ketakwaan. Bahwa keseimbangan hidup di dunia dan akhirat harus diutamakan oleh para pembisnis muslim. Oleh karenanya, konsep keseimbangan berarti menyerukan kepada para pengusaha muslim untuk bisa merealisasikan tindakan-tindakan (dalam bisnis) yang dapat menempatkan dirinya dan orang lain dalam kesejahteraan duniawi dan keselamatan akhirat.

c. Kehendak bebas

Hal yang terkait dengan kemampuan manusia untuk bertindak tanpa paksaan dari luar. Kehendak bebas juga tidak terlepas dari posisi manusia sebagai Khalifatullah di muka bumi. Manusia diberi kehendak bebas untuk mengendalikan kehidupannya dengan tanpa mengabaikan kenyataan sepenuhnya dan dituntun oleh hukum yang telah diciptakan oleh Allah subhanahu wata'ala. Kemudian dia diberi kemampuan untuk berfikir dan membuat keputusan untuk memilih apa jalan hidup yang diinginkan dan yang paling penting untuk bertindak berdasarkan aturan apa yang dipilih. Seperti halnya dalam bermuamalah, kebebasan dalam menciptakan mekanisme pasar memang diharuskan dalam Islam dengan tidak ada penzaliman, maysir gharar dan riba. Dengan demikian, kebebasan berhubungan erat dengan kesatuan dan kesetimbangan.

d. Pertanggung jawaban

Dalam dunia bisnis, pertanggungjawaban dilakukan kepada dua sisi yakni sisi vertikal (kepada Allah subhanahu wata'ala) dan sisi horizontalnya kepada sesama manusia. Seorang muslim harus meyakini bahwa Allah selalu mengamati perilakunya dan akan harus dipertanggungjawabkan semua tingkah lakunya kepada Allah di hari akhirat nanti. Sisi horizontalnya kepada manusia atau kepada konsumen. Tanggung jawab dalam bisnis harus ditampilkan secara transparan (keterbukaan), kejujuran, pelayanan yang optimal dan berbuat yang terbaik dalam segala urusan.

e. Kebenaran, kebajikan dan kejujuran

Kebenaran adalah nilai yang dijadikan dasar dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dalam konteks bisnis kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap dan perilaku yang benar. Kebijakan adalah sikap yang baik dan yang merupakan tindakan memberi keuntungan bagi orang lain. Sedangkan kejujuran adalah sikap jujur dalam semua proses bisnis yang dilakukan tanpa adanya penipuan.<sup>32</sup>

Dalam etika bisnis Islam Terdapat sejumlah perbuatan yang dapat menunjang para pembisnis muslim yaitu kemurahan hati, motif pelayanan yang baik, dan kesadaran akan adanya Allah subhanahu wata'ala dan aturan yang menjadi prioritas. Dalam pandangan Islam sikap ini sangat dianjurkan dalam berbisnis. Dari sikap kebenaran, kebijakan dan kejujuran maka suatu bisnis secara otomatis akan melahirkan persaudaraan. Persaudaraan kemitraan antara pihak yang berkepentingan dalam bisnis yang saling menguntungkan tanpa adanya kegiatan dan penyesalan sedikitpun.

Dengan demikian kebenaran, kebijakan dan kejujuran dalam semua proses bisnis akan dilakukan secara transparan. Al Quran menegaskan agar dalam bisnis tidak dilakukan yang mengandung kebatilan, kerusakan, dan kedzaliman. Sebaliknya harus dilakukan dengan kesadaran dan sukarela.

---

<sup>32</sup>Muhammad Natadiwirya, *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Granada Press, 2007), hal. 38.

f. Toleransi dan keramahan tamahan

Dalam Islam berbisnis tidak sekedar memperoleh keuntungan materi semata, tetapi juga menjalin hubungan humoris yang pada gilirannya menguntungkan kedua belah pihak, karena kedua belah pihak harus mengedepankan toleransi. Ramah merupakan sifat terpuji yang dianjurkan oleh agama Islam untuk siapa saja dan kepada siapa saja. Dengan ramah, maka banyak orang yang suka dan dengan ramah banyak pula orang yang senang. Karena ramah merupakan bentuk aplikasi dari kerendahan hati seseorang.

Bentuk-bentuk toleransi dan keramah-tamahan yaitu tidak menaikkan keuntungan yang melampaui batas kewajaran menerima kembali dalam batas tertentu barang yang dijualnya jika pembeli merasa tidak puas dengannya. Oleh karena itu dengan bersifat ramah dan toleransi dalam transaksi jual beli dapat membuat konsumen senang dan betah atau bahkan merasa tentram jika bertransaksi.

g. Keterbukaan dan kebebasan

Kesediaan pelaku bisnis untuk menerima pendapat orang lain yang lebih benar serta menghidupkan potensi dan inisiatif yang kreatif dan positif. Tidak hanya dengan keterbukaan, seorang pembisnis haruslah menjalin kerjasama dalam membagi beban dan memikul tanggung jawab tanpa ada diskriminasi diantara pelaku bisnis.

Persyaratan untuk meraih keberkahan atas nilai transenden pelaku bisnis harus memperhatikan beberapa prinsip etika yang telah digariskan dalam Islam, antara lain:<sup>33</sup>

a. Jujur dalam Takaran (*Quantity*).

Kejujuran merupakan sikap jujur dalam semua proses bisnis yang dilakukan tanpa adanya penipuan sedikitpun. Seperti Firman Allah Subhanahuwata'ala sebagai berikut:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۝ ١ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۝ ٢ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۝ ٣

Artinya : *“Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.”* (QS. Al-Mutaffifin, 83 : 1-3).

Kepercayaan adalah sangat mendasar dalam kegiatan bisnis. Dalam bisnis untuk membangun kerangka kepercayaan itu seorang pedagang harus mampu berbuat jujur atau adil, baik terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Kejujuran ini harus direalisasikan antara lain dalam praktik penggunaan timbangan yang tidak membedakan antara kepentingan pribadi (penjual) maupun orang lain (pembeli). Dengan sikap jujur itu kepercayaan pembeli kepada penjual akan tercipta dengan sendirinya.

---

<sup>33</sup> Djakfar, Muhammad, *Etika Bisnis Islam Tataran teoritis dan Praktis*. (Malang: UIN Malang Pers, 2008), hal. 177.

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانِ  
بِالْقِسْطِ لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا  
ذَلِكُمْ وَصَلُّوا بِلَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ١٥٢

Artinya : *“Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat(mu), dan penuhilah janji Allah. Yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat. (QS. Al-An’am, 6: 152)*

b. Menjual Barang yang Baik Mutunya (*Quality*)

Salah satu cacat etis dalam perdagangan adalah tidak transparan dalam hal mutu, yang berarti mengabaikan tanggung jawab moral dalam dunia bisnis. Padahal tanggung jawab yang diharapkan adalah tanggung jawab yang berkesinambungan (*balance*) antara memperoleh keuntungan (*profit*) dan memenuhi norma-norma dasar masyarakat baik berupa hukum, maupun etika atau adat. Menyembunyikan mutu sama halnya dengan berbuat curang dan bohong. Lebih jauh mengejar keuntungan dengan menyembunyikan mutu, identik dengan bersikap tidak adil. Bahkan secara tidak langsung telah mengadakan penindasan terhadap pembeli.

Penindasan merupakan aspek negatif bagi keadilan, yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Penindasan merupakan kezaliman.

Karena kezaliman sesungguhnya orang-orang yang berbuat zalim tidak akan pernah mendapatkan keuntungan sebagaimana Firman-Nya:

وَقَالَ مُوسَىٰ رَبِّي أَعْلَمُ بِمَن جَاءَ بِالْهُدَىٰ مِّنْ عِنْدِهِ وَمَن تَكُونُ لَهُ عُقْبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ٣٧

Artinya : “Musa menjawab: "Tuhanku lebih mengetahui orang yang (patut) membawa petunjuk dari sisi-Nya dan siapa yang akan mendapat kesudahan (yang baik) di negeri akhirat. Sesungguhnya tidaklah akan mendapat kemenangan orang-orang yang zalim". (QS. Al-Qasas, 28: 37)

Sikap semacam ini antara lain yang menghilangkan sumber keberkahan, karena merugikan atau menipu orang lain yang di dalamnya terjadi eksploitasi hak-hak yang tidak dibenarkan dalam ajaran Islam. Perusahaan harus menginformasikan fakta kepada pasarnya. Produk yang dibuat dan dipasarkan harus benar-benar mencerminkan produk yang sesuai dengan fakta, tidak terdapat unsur manipulasi.

#### c. Dilarang Menggunakan Sumpah (*Al-Qasm*)

Seringkali ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, terutama di kalangan para pedagang kelas bawah apa yang dikenal dengan “obral sumpah”. Mereka terlalu mudah menggunakan sumpah dengan maksud untuk meyakinkan pembeli bahwa barang dagangannya benar-benar berkualitas dengan harapan agar orang terdorong untuk membelinya. Dalam Islam perbuatan semacam itu tidak dibenarkan karena juga akan menghilangkan keberkahan.



d. Longgar dan Bermurah Hati (*Tasamuhdan Tarahum*)

Dalam transaksi terjadi kontak antara penjual dan pembeli. Dalam hal ini penjual diharapkan bersikap ramah dan bermurah hati kepada setiap pembeli. Bukanlah senyum dari seorang penjual terhadap pembeli merupakan wujud refleksi dari sikap ramah yang menyejukkan hati sehingga para pembeli akan merasa senang. Dan bahkan bukan tidak mungkin pada akhirnya mereka akan menjadi pelanggan setia yang akan menguntungkan pengembangan bisnis di kemudian hari. Sebaliknya, jika penjual bersikap kurang ramah, apalagi kasar dalam melayani pembeli, justru mereka akan melarikan diri, dalam arti akan tidak mau kembali lagi. Dalam hubungan ini bisa direnungkan, firman Allah SWT yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS. Al-Imran, 3:159)

e. Membangun Hubungan Baik Antar Kolega Islam

Menekankan hubungan konstruktif dengan siapa pun, inklud antar sesamapelaku dalam bisnis. Islam tidak menghendaki dominasi pelaku

yang satu di atas yang lain, baik dalam bentuk monopoli, oligopoli maupun bentuk lain yang tidak mencerminkan rasa keadilan atau pemerataan pendapatan. Dengan demikian, dengan memahami filosofi bisnis orang Jepang bahwasannya yang penting antara penjual dan pembeli tidak hanya mengejar keuntungan materi semata, namun di balik itu ada nilai kebersamaan untuk saling menjaga jalinan kerjasama yang terbangun lewat silaturahmi.

Dengan silaturahmi itulah menurut ajaran Islam akan diraih hikmah yang dijanjikan yakni akan diluaskan rezeki dan dipanjangkan umurnya bagi siapapun yang melakukannya. Dengan demikian, umur bisnis akan semakin panjang, dalam arti akan terus bertahan dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan oleh semua orang

#### f. Tertib Administrasi

Dalam dunia perdagangan wajar terjadi praktik pinjam meminjam. Dalam hubungan ini Al-Qur'an mengajarkan perlunya administrasi hutang piutang tersebut agar manusia terhindar dari kesalahan yang mungkin terjadi, sebagaimana firman-Nya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَيْنَا بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ ٢٨٢

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.”* (Al-Baqarah, 2:282)

#### g. Menetapkan Harga dengan Transparan

Harga yang tidak transparan bisa mengandung penipuan. Oleh karena itu menetapkan harga dengan terbuka dan wajar sangat dihormati dalam

Islam agar tidak terjerumus dalam riba. Kendati dalam dunia bisnis kita tetap ingin memperoleh prestasi (keuntungan), Namun hak pembeli harus tetap dihormati. Dalam arti penjual harus bersikap toleran terhadap kepentingan pembeli, terlepas apakah ia sebagai konsumen tetap maupun bebas (insidental). Perubahan yang cepat pada era globalisasi saat ini, menimbulkan masalah-masalah yang berkaitan dengan etika dalam berbisnis dan mengundang pro dan kontra dengan berbagai alasan.

Etika bisnis memberikan keuntungan dan membantu para pebisnis.

Keuntungan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Etika bisnis menyadarkan para pebisnis tentang adanya dimensi etis yang melekat dalam perusahaan yang dibangun.
- b. Etika bisnis memampukan para pebisnis untuk membuat pertimbangan-pertimbangan moral dan pertimbangan ekonomis secara memadai.
- c. Etika bisnis member arah yang tepat bagi para pebisnis ketika akan menerapkan pertimbangan-pertimbangan moral-etis dalam setiap kebijakan dan keputusan bisnis demi tercapainya tujuan yang ditargetkan.

Dalam konsep Ekonomi Islam, meskipun manusia memiliki peranan yang penting sebagai pelaku ekonomi, mereka tetap menjadikan prinsip moral dalam sumber hukum sebagai etika bisnis, sebagai basis yang harus dipegang dan dijalankan seseorang atau kelompok dalam melakukan aktivitasnya.

## C. Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat<sup>34</sup>. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.<sup>35</sup> Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan<sup>36</sup>. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Frederick Herzberg terdapat dua faktor besar yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau

---

<sup>34</sup>Handoko, T., Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004), hal. 154.

<sup>35</sup>Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 62.

<sup>36</sup>Hasibuan, SP. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Askara, 2005), hal. 120.

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Teori Two Factor yang dikemukakan oleh Herzberg ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Herzberg, job satisfaction disebabkan oleh hadirnya serangkaian faktor yang disebut sebagai motivator, sedangkan job dissatisfaction disebabkan oleh ketidakhadiran rangkaian yang berbeda dari motivator yang disebut sebagai hygiene faktor. Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b. *Recognition* (penghargaan)
- c. *Workitself* (pekerjaan itu sendiri )
- d. *Responsibility* (tanggung jawab)
- e. *Possibilityofgrowth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, namun jika ada yang tidak terpenuhi bukan berarti mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

*Hygienefactor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a. *Workingcondition* (kondisi kerja)
- b. *Interpersonalrelation* (hubungan antar pribadi)
- c. *Companypolicyandadministration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- d. *Jobsecurity* (perasaan aman dalam bekerja), *pay* (gaji), status (Jabatan)
- e. *Supervisiontechnical* (teknik pengawasan)

Herzberg juga menyatakan bahwa motivator menyebabkan seseorang untuk bergerak dari kondisi tidak ada kepuasan menuju ke arah kepuasan. Sedangkan *hygiene factors* dapat menyebabkan seseorang yang berada dalam ketidakpuasan menuju ke arah tidak ada ketidakpuasan.

*Hygiene factor* dianggap sebagai sebuah landasan roket – ketika itu dihancurkan atau dikurangi, maka kita tidak akan termotivasi atau dalam keadaan biasa-biasa saja (*no dissatisfaction*). Ketika seseorang berada dalam keadaan dissatisfaction dan demotivasi, diberikan hygiene factors sehingga dia berada dalam keadaan no dissatisfaction, tapi tidak termotivasi. Untuk mencapai positive satisfaction dan motivation, maka perlu diberikan motivator *factors*.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi<sup>37</sup>.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi karyawan adalah semuabentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen yaitu:<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Sondang, P. Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.

<sup>38</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi Kesembilan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 31.

- a. Pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).
- b. Ganjaran non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah diquantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup>

### a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- 1) Kompensasi Finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil,

---

<sup>39</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 95.



sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

a. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:<sup>40</sup>

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang

---

<sup>40</sup> Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 231.

jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon karyawan agar mau masuk menjadi karyawan.

### 3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

#### b. Kompensasi tidak langsung (*Fringebenefit*)

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:<sup>41</sup>

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.

---

<sup>41</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 7.

- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### 3. Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjadan kinerja. Kompensasi diberikan untuk:<sup>42</sup>

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Tujuan kompensasi yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

---

<sup>42</sup> Mutiara. S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 201.

<sup>43</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 31.

- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:<sup>44</sup>

##### **a. Faktor Pemerintah**

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

##### **b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

##### **c. Standard Biaya Hidup Karyawan**

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus

---

<sup>44</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2007), hal. 57.

terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pagawai dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan pagawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besarkecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masakerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masakerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

## **D. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan**

Saat ini Etika Bisnis Islam menjadi relevan untuk dikembangkan, sebagai sebuah alternative solusi keluar dari lingkungan korupsi dan terhadap ketidak profesionalan kerja baik di birokrasi, eksekutif karyawan, buruh dan terhadap masyarakat. Atas dasar hal tersebut, perusahaan harus menerapkan etika bisnis Islam karena Perusahaan yang punya standart etika dapat menciptakan suasana psikologis lingkungan kerja yang sehat; Trust (Kepercayaan) dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat fundamental guna mencapai efisiensi transaksi dalam bisnis; Melakukan tindakan yang benar atau salah ditempat kerja yang berefek pada produk-produk dan pelayanan; Etika bisnis semata-mata persoalan menerapkan dasar apa yang baik atau buruk, salah atau benar, dalam menghasilkan produk dan jasa yang baik; Jika perusahaan dihadapkan pada aktivitas rutin bisnis yang tidak jelas, maka para pegawai dapat menerapkan kaidah tersebut sehingga turunnya kinerja perusahaan dapat diantisipasi.<sup>45</sup>

Agar kinerja perusahaan dapat dicapai secara maksimal, maka kinerja perusahaan harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat. Bahkan diubah oleh manajemen melalui Etika Bisnis Islam dan disosialisasikan kepada karyawan dan konsumen. Dengan sosialisasai yang efektif depada karyawan dan konsumen akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup>Beekun,Issa, Fatik, 2002, *Islamic business Ethics*, III T

<sup>46</sup>Iqbal, Munawar, 2006, *Distibutive Justiveand Need Fulfilment in an Islamic Economy*, IIIE, Iiu Islamabad.

## 2. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan<sup>47</sup>. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah —pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para . Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi atau dapat disebut juga menghargai prestasi kerja. Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun.

Dalam perspektif ekonomi Islam, praktek bisnis adalah tidak hanya tentang biayadan manfaat ekonomi.Faktor penentu keberhasilan bisnis terletak pada hal-hal nonmateri,prinsip-prinsip dan strategi bisnis, manajemen yang baik, SDM yang profesional,serta sikap dan perilaku etik perusahaan.Profit : Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Hasibuan, M. S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart: PT Bumi Aksara

<sup>48</sup>Victoria van Maanen, "Who's Responsible ? The Role Of Stakeholders in Promoting Ethical Business Practices,"Busidate, 2014, [www.warringalpublications.com.au](http://www.warringalpublications.com.au)

Apa yang terjadi pada bisnis modern di Amerika juga menggambarkan problem-problem etik yang memengaruhi kinerja korporasi.<sup>49</sup> Beberapa riset menunjukkan pentingnya peran etika dalam bisnis. Seperti etika pada tingkat korporasi, riset Victoria menegaskan pentingnya tanggung jawab perusahaan di Australia kepada stakeholder terhadap problem etika bisnis terkait etika promosi.

Atau dalam lingkup non ekonomi, seperti yang disampaikan Rattani tentang pentingnya etika pada riset bioetika di negara-negara muslim. Bahkan Houdek mengemukakan Segitiga penipuan diterapkan pada perilaku profesional aktif dalam bidang seperti medis, pendidikan, penelitian dan sains atau kependetaan. Apa yang diperbincangkan pada beberapa tesis di atas menegaskan pentingnya pendekatan perilaku etis yang disertai dengan perangkat-perangkatnya untuk menjalankan setiap aktivitas yang mengarah kepada perilaku etis.

Untuk menjawab tantangan yang dihadapi saat ini, terutama di tengah modernisasi yang terjadi di segala bidang. Dimana secara spesifik dalam tulisan ini akan mempertegas konsep etika Islam dan implikasinya dalam dunia bisnis. Mengingat, halmendasar yang mencirikan ekonomi Islam sebagai sebuah sistem adalah kesatuan dan keutuhan pengetahuan ekonomi yang etis. Ekonomi Islam bukan semata-mata berbicara tentang ekonomi sebagai sebuah cara berusaha untuk mendapatkan harta atau kesejahteraan, tapi juga kenyataan membuktikan

---

<sup>49</sup>Abbas Rattani and Adnan A Hyder, "Developing an Islamic Research Ethics Framework," *Journal of Religion and Health* (2017)



bahwa lingkup kegiatan bisnis tidak hanya menyangkut lingkup ekonomi murni, melainkan menyentuh juga aspek-aspek manusiawi dan etika.

Menjelaskan tentang pengertian tentang bisnis tentu tidak lepas dari pembicaraan tentang ekonomi dan perdagangan. Dengan munculnya beberapa sistem ekonomi dalam teori ekonomi menunjukkan orisinalitas dari sistem ekonomi Islam. Menganut pada teori perdagangan yang berkembang selama ini. Misalnya teori klasik tentang perdagangan dari kaum merkantilis yang salah satu tokohnya adalah Thomas Munn (1571- 1641). Nilai-nilai etis dalam ekonomi menurut Robinson adalah *integrity, manners, personality, appearance, consideration, dan tact (taktis)* dsingkat dengan *IMPACT*.

Pada masa pra Islam bangsa arab kuno memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara berdagang. Suku quraisy melakukan perjalanan dagang yang dibedakan menjadi dua, yaitu perjalanan musim panas dan perjalanan musim dingin; Perjalanan musim dingin ke wilayah Yaman dan Etiopia dan perjalanan musim panas ke syam dan irak. Nabi Muhammad memulai karir dagangnya pada usia sekitar 16 atau 17 tahun. Contoh transaksi penjualan yang dipraktekkan Nabi adalah menjual dengan lelang. Menurut Qardhawi Islam tidak bisa dipisahkan antara ekonomi (bisnis) dan akhlak, sama halnya tidak bisa dipisahkan antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Artinya akhlak menjadi nadi dari setiap kegiatan muamalah yang dilakukan oleh umat Islam.

Jika melihat perilaku manusia modern, perilaku mereka sepertinya semakin menjauh dari nilai-nilai moral dan akhlak. Perilaku menjauh ini menegaskan pendapat Bauman tentang sifat manusia yang secara moral bersifat ambivalen,

dimana pada hakekatnya manusia itu bukan baik dan bukan pula buruk. Pada kondisi ini, jika perilaku manusia dihubungkan dengan perilaku bisnis. Maka tidak bisa dipastikan apakah dalam tindakan ekonomi atau bisnis yang dilakukan manusia akan memperhatikan dan mempertimbangkan aspek-aspek moralitas antara baik dan buruk. Ambivalensi inilah yang mengarahkan pada kondisi tertentu untuk sebuah motif manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya itu. Sehingga bisa jadi akan mencapai tujuannya itu dengan cara yang baik atau dengan cara yang buruk.

Bila dikaitkan dengan kegagalan kapitalisme Barat di negara-negara Muslim tersebut, kesadaran bahwa akar kapitalisme bukanlah dari Islam kemudian membangkitkan keinginan untuk merekonstruksi sistem ekonomi yang dianggap “otentik” berasal dari Islam. Apalagi sejarah memperlihatkan bahwa pemikiran ekonomi, telah pula dilakukan oleh para ulama Islam, bahkan jauh sebelum Adam Smith menulis buku monumentalnya *The Wealth of Nations*. Dengan kerangka berpikir demikian, tulisan ini akan mengkaji permasalahan revitalisasi perdagangan Islam, yang akan dikaitkan dengan pengembangan sektor riil, dimana pelaku bisnis tidak hanya berorientasi pada hal material tetapi juga immaterial.

## **E. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian Oleh Hidayah (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi

Universitas Negeri Yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,589 > 3,97$ ); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,949 > 1,991$ ). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ( $0,456 > 0,154$ ).

2. Susanti (2017) yang berjudul Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Usaha Mebel di CV. Jati Karya Palembang. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa etika atau perilaku yang diterapkan oleh CV. Jati Karya ini mayoritas mereka sudah menerapkan etika bisnis yang sesuai dengan ajaran Islam. Hal tersebut bisa dilihat pada masalah harga, produk dan kualitas barang yang mereka jual. Para pembeli di mebel CV. Jati Karya ini mendapat harga yang ekonomis, tidak murah dan tidak mahal. Mengenai barangnya, pembeli mendapatkan barang yang berkualitas dan mutu terjamin, tidak ada yang menggunakan sumpah serta tidak pernah mengingkari dalam hal perjanjian, mereka juga ramah dan sopan terhadap pembeli sehingga para pembeli merasa puas dan nyaman untuk membeli barang di mebel ini. Namun belum seratus persen maksimal. Seperti masih ada karyawan/i yang kurang ramah dan sopan terhadap pembeli, barang yang terkadang masih ada cacat fisik namun akan di perbaiki bila kesalahan dari mebel itu sendiri.

3. Nurtjahjani (2011) yang berjudul Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Bank (Studi Pada Bank Bri Syariah Di Malang). Hasil penelitian ini ditemukan bahwa menjalankan Etika Bisnis Islam yang tidak didukung dengan menghindari pemanfaatan dan pemakaian sumber daya yang berlebihan serta kerja sama (*joint venture*) tidak akan dapat meningkatkan kinerja bank. Etika Bisnis Islam yang dilaksanakan sesuai dengan syariah yang amanah melalui menghindari pemanfaatan dan pemakaian sumber daya yang berlebihan serta kerja sama (*joint venture*) yang baik akan dapat menimbulkan kepercayaan bagi nasabah sehingga nasabah akan tetap bertahan pada bank syariah tersebut, yang dampaknya kinerja bank syariah akan meningkat. Implementasi Etika Bisnis Islam melalui *joint venture*, lembaga penghubung, sistem bebas bunga memberikan kontribusi pada implementasi sistem bagi hasil untuk meningkatkan kinerja bank. Kemampuan perbankan syariah dalam mewujudkan kinerja secara keseluruhan melalui Etika Bisnis Islam merupakan aspek yang krusial untuk menjadikan nasabah terus tetap bertahan. Nasabah yang dapat terpuaskan akan memperlihatkan kecenderungan yang kuat untuk menjadi pelanggan yang loyal.
4. Riana, Khoirul dan Karin (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini bahwa Kompensasi di Kampung Batu Malakasari diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji dan insentif, sedangkan kompensasi

tidak langsung berupa asuransi kesehatan, tunjangan transport, tunjangan cuti, tunjangan rekreasi dan tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,787 dengan nilai  $r$  square 0,619 yang artinya kinerja dipengaruhi kompensasi sebesar 61.9% dan sisanya 38.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen dan kompetensi.

Konsep penelitian ini adalah kinerja karyawan sangat ditentukan perannya oleh etika bisnis Islam dan juga kompensasi. Kinerja karyawan perusahaan properti di Lampung masih terjadi penurunan di setiap periodenya, hal ini disampaikan langsung saat peneliti melakukan pra observasi di Lapangan. Etika bisnis merupakan hal terpenting bagi perusahaan dalam melakukan pelayanan kepada calon konsumen, pada penelitian ini lebih didekatkan melalui pendekatan etika bisnis Islam. Kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Urgensi dalam penelitian ini pada variabel kompensasi yaitu beberapa perusahaan sudah tepat waktu dalam pemberian kompensasi kepada karyawan akan tetapi kinerja perusahaan masih belum membaik dari sebelumnya juga.

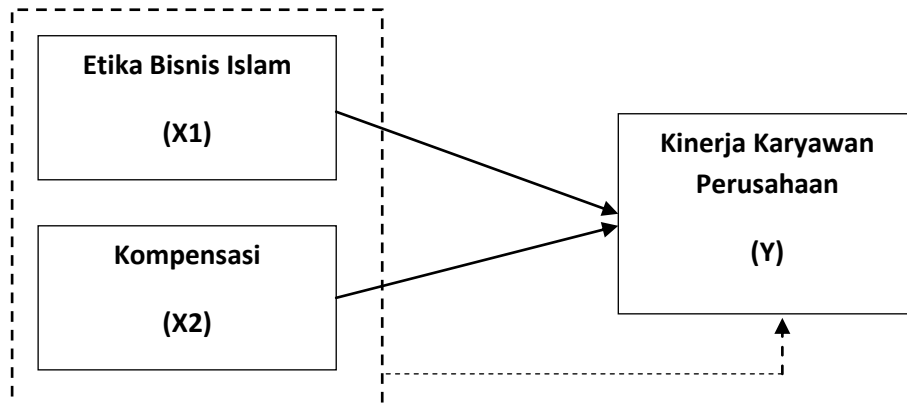
Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, penelitian ini menggunakan perusahaan properti di Lampung sebagai objek penelitian. Penelitian ini juga menggabungkan dua variabel Etika Bisnis Islam dan Kompensasi sebagai fokus penelitian yang berpengaruh pada kinerja

karyawan perusahaan. Penulis ingin mengetahui manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Property di Lampung dimana perusahaan tersebut menerapkan etika kerja Islami yang harusnya menjadi dasar dalam melakukan pekerjaan agar meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Istilahkan kinerja dengan prestasikerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

### **G. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.  $Ha_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Properti di Lampung.
2.  $Ha_2$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Properti di Lampung.
3.  $Ha_3$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Etika Bisnis Islam dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Properti di Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. (2003). *Management Control System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. (1998 ) *Human Resource Management @Edition-An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Progam Pascasarjana FISIP.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41
- Devi, EKD. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)". *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks
- Handoko, T., Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. : Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara,
- Ika, Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi. ( 2014). *Prinsip dasar ekonomi perspektif maqashid Alsyariah*. Jakarta. Kencana
- Johan, A, (2009). *Etika Bisnis Islam*. Semarang.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. PT. Raja Grafindo